

## **Практическая работа № 5**

### **Тема: Защита трудовых прав и интересов работников**

**Цель:** Усвоение способов защиты трудовых прав работников, в том числе анализ правового регулирования самозащиты работниками своих трудовых прав, основных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, а также осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### **1. Нормативные акты**

1. Конституция Российской Федерации принята 12 декабря 1993 г.
2. Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. Т. I. 1919-1956.
3. Трудовой кодекс РФ
4. Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ)
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

#### **2. Теоретический материал**

##### **Понятие и формы защиты трудовых прав работников право работник правовой защита**

Согласно ст. 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется, и каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Человек и гражданин в России наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают трудовые права. Трудовой Кодекс РФ закрепляет в ст. 21 широкий круг прав работника, к числу которых относит право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, а также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Более того, одним из основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений является принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке (ст. 2 ТК РФ) Трудовой кодекс РФ. - М., 2007. С. 4.

Понятие защиты трудовых прав работников надо различать в широком и узком ее смыслах. Защита трудовых прав работников в узком смысле слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, те.

За нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом X111 ТК РФ.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне Трудовым кодексом и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды. Трудовой кодекс воспринял традицию Кодекса законов о труде по защите трудовых прав работников и выделил специально раздел X111, названный «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». В наименовании ст. 352 ТК и ее текст были внесены изменения в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90. в новой редакции она предусматривает способы защиты трудовых прав, так и свобод.

В первой же статье этого раздела (ст. 352) указаны основные четыре способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и судебная защита.

В российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17). Осуществление прав и свобод человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17).

Процедурно-процессуальные отношения по разрешению трудовых споров, также непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулирует институт трудовых споров. Все процессуальные отношения по трудовым спорам возникают, как правило, на основе такого юридического факта, как действия работников (изъявивших волю на рассмотрение спора). Понятие «защита

трудовых прав» включает не только указанные способы защиты, но и другие способы - как апробированные многолетней практикой (например, при создании самого акта трудового права и централизованном или локальном порядке), так и новые: работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), сохраняя при таком отказе все трудовые права. Это правило повторено в ст. 219 и 220 ТК, закрепивших в соответствии со ст. 37 Конституции РФ осуществление права на труд в безопасных для здоровья и жизни условиях. Однако, как указывалось ранее, это очень ограниченно-узкое понятие самозащиты (ст. 379 ТК) не охватывает всех форм самозащиты, о которых говорит п. 2 ст. 45 Конституции РФ: «Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». И какой бы то ни было не запрещенный законом способ самозащиты своих трудовых прав работники не избрали, он правомерен не только по защите индивидуальных, но и коллективных трудовых прав и законных трудовых интересов. Конституция РФ - это Закон прямого действия и в данных ситуациях гарантирующий государственную защиту трудовых прав и свобод работников.

Защита трудовых прав - это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а при их появлении - оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей. В такой ситуации могут использоваться также способы, закрепленные в ст. 142 ТК: отказ от работы при задержке более чем на 15 дней выплаты начисленной заработной платы, разные акции протеста работников и др.

Раздел XIII ТК назван «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». Следовательно, процесс этой защиты имеет свои стадии, в частности:

- а) профилактика от трудовых правонарушений;
- б) рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;
- в) восстановление нарушенных трудовых прав;
- г) ответственность за трудовые правонарушения.

Надо учитывать, что первая защита трудовых прав работников имеет место уже на стадии создания новых актов, чтобы в них не ликвидировать завоеванные права. Вся защита трудовых прав со всеми ее стадиями и способами входит также в механизм правового регулирования труда. А таким механизмом является система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства.

Структурными элементами механизма правового регулирования являются:

- а) нормы права, устанавливающие правила поведения,
  - б) правоотношения как элемент реальной жизни права;
  - в) акты реализации юридических прав и обязанностей, т.е. фактическое поведение субъектов правоотношений
- Хропанюк В.Н. Теория государства и права. - М., 1993. С. 244-246. В этом элементе механизма правового регулирования труда

возможны правонарушения работодателем своих трудовых обязанностей, а следовательно, прав работников.

Защита трудовых прав работников это одновременно и защита правопорядка в труде, восстановление нарушенной законности. А законность в сфере труда - строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

Правопорядок в сфере труда - это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

В условиях стабильности трудового правопорядка, в котором участвуют все элементы механизма правового регулирования труда, эффективнее реализуются трудовые права и обязанности субъектов, трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, а в случаях трудовых правонарушений быстрее и полностью защищаются и восстанавливаются трудовые права работников.

Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку он складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

Конкретный уровень (нормальный, высокий, низкий) трудового правопорядка и законности в сфере труда в каждой организации отражает и состояние общественной жизни в социальной сфере в правовом государстве.

К высокому уровню трудового правопорядка и законности в сфере труда на каждом производстве должны стремиться как к результату правового регулирования труда все субъекты трудового права.

Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав (а не только по ст. 379 ТК). А преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав ст. 380 ТК запрещает. За нарушение данного запрета они несут ответственность как за нарушение трудового законодательства, установленную Трудовым кодексом, Кодексом об административных правонарушениях и даже Уголовным кодексом.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда как дисциплинарную, так и административную (штраф) и материальную, а в соответствующих случаях - уголовную, несут виновные должностные лица администрации, работодатель. Виновные в этом руководители производства, его подразделений и их заместители могут быть по требованию профсоюзного органа наказаны вплоть до увольнения, смещены с занимаемой должности. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях - к материальной и уголовной ответственности.

### **Самозащита работниками своих трудовых прав**

Термин "самозащита" в Кодексе употреблен впервые, КЗоТ его не имел, и гл. 59 Трудового кодекса названа "Самозащита работниками трудовых прав".

Статья 379 ТК указывает, что в целях этой самозащиты работник может:

а) отказаться от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором;

б) отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Думается, к этим формам надо добавить и третью. Это - инициатива работников по обращению их с исками, заявлениями в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров. Недаром нормы о рассмотрении трудовых споров в Трудовом кодексе законодатель поместил в гл. XIII вместе с нормами о защите трудовых прав работников. Ведь все юрисдикционные органы, и особенно суд, осуществляют также при рассмотрении спора проверку законности действий работодателя, и при выявлении допущенных трудовых правонарушений восстанавливают незаконно нарушенные трудовые права работников, а в необходимых случаях - и права работодателя (например при нанесении работником ущерба имуществу работодателя).

**Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда**, как дисциплинарную, так и административную (штраф) и материальную, а в соответствующих случаях - и уголовную, несут виновные в этом должностные лица администрации, работодатель. Виновные в этом руководители производства, его подразделений и их заместители могут быть по требованию профсоюзного органа наказаны вплоть до увольнения, смещены с занимаемой должности. Работники за нарушение инструкций по охране труда могут быть привлечены к дисциплинарной, а в соответствующих случаях - к материальной и уголовной ответственности.

### 3. Задания

**Задание 1.** Охарактеризуйте основные виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и осуществляющие их органы, заполнив таблицу:

Виды надзора и контроля	Органы, осуществляющие надзор и контроль	Правовая основа деятельности надзорных и контрольных органов	Функции и основные полномочия органов при осуществлении надзорно-контрольной деятельности

**Задание 2. Решение производственных ситуаций.**

#### 1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

**Задача 1.** Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации в результате анализа деятельности по осуществлению надзора за соблюдением законодательства о труде было установлено, что наиболее часто нарушение трудовых прав работников допускается в организациях торговли и общественного питания. На основании данного вывода было принято решение проводить плановые проверки соблюдения законодательства о труде в данных

организациях не реже одного раза в год и осуществлять такие проверки путем как работы с документами, так и определения фактической продолжительности рабочего времени работников посредством визуального наблюдения без извещения работодателя о факте его проведения.

***Вопрос:** Каковы права органов федеральной инспекции труда них должностных лиц? Оцените принятое решение.*

### **III. Самозащита трудовых прав**

**Задача 2.** Генеральный директор акционерного общества, руководствуясь решениями общего собрания акционеров и совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности акционерного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание, а также подготовлены изменения в Правила внутреннего трудового распорядка.

Проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет организации.

Группа работников, узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профком. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по пп. «а» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ. Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

***Вопрос:** Какое решение должен вынести суд?*

### **Задание 3. Определите порядок оформления увольнения**

**Задание 5.1.** Дайте ответы на следующие вопросы:

1. Порядок увольнения работника при истечении срока действия срочного трудового договора
2. Порядок увольнения работника по собственному желанию
3. Выходное пособие и порядок его выплаты

**Задание 5.2.** Решите задачи.

1. Инженер-механик ООО «Рондо» Борцов подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор ООО «Рондо» заявил Борцову, что он уволит его по собственному желанию при условии, что Борцов найдет себе замену. С таким решением Борцов не согласился.

Через месяц после подачи заявления администрация ООО «Рондо» уволила Борцова по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Борцов обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, объясняя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу на другом предприятии и решил остаться на прежней работе.

*Какое решение вынесет суд?*

2. Работник Никонов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что работник Никонов в течение рабочего дня отсутствовал на работе более четырех часов, администрация уволила его за прогул.

*Правомерно ли решение об увольнении?*

*Что такое прогул?*

**Задание 6. Выполните тестовое задание.**

**1. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:**

- А. за 10 дней
- В. за две недели
- С. за один месяц

**2. Если по истечении срока предупреждения работником об увольнении по собственному желанию трудовой договор с ним не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении:**

- А. действие трудового договора прекращается
- В. трудовой договор считается продлённым на один год
- С. действие трудового договора продолжается

**3. Предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора по истечении срока его действия, работодатель:**

- А. не должен
- В. должен в письменной форме не менее чем за три дня
- С. должен в письменной форме не менее чем за две недели

**4. Если работник не приступил к работе в назначенный срок, работодатель вправе:**

- А. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
- В. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
- С. аннулировать трудовой договор

**5. Срочный трудовой договор заключается на срок:**

- А. не более 5 лет
- В. не более 3 лет
- С. не более 1 года

**6. Временной считается работа:**

- А. до 6 месяцев
- В. до 1 месяца
- С. до 2 месяцев

**7. Сезонной считается работа:**

- А. до 6 месяцев
- В. до 1 месяца
- С. до 2 месяцев

**8. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц - это:**

- А. ликвидация организации, сокращение численности или штата работников +
- В. призыв или поступление на военную службу
- С. вступление в законную силу приговора суда
- Д. истечение срока трудового договора

**Содержание отчета:**

1. номер и название практического занятия
2. цель практического занятия
3. ответы на контрольные вопросы
4. решение задач
5. выполнение тестового задания

Отчет по практическому занятию оформляется студентами в тетради и представляется преподавателю после защиты, по окончании практического занятия.

Время выполнения – 2 часа.